

**"Ғарыштық техника және технологиялар институты"
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
Бақылау кеңесінің сырттай отырысының
2024 жылғы 10 желтоқсандағы
№8 хаттамасынан
№ 5 ҮЗІНДІ**

Атауы: «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі (бұдан әрі – Серіктестік).

Серіктестіктің орналасқан жері: 050061, Алматы қ., Кисловодская көшесі, 34.

Дауыс беру қорытындысын жинақтау орны (дауыс беру хаттамасын дайындау): Алматы қ., Кисловодская көшесі, 34, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі.

Дауыс беру қорытындысын жинақтау күні: 2024 жылғы 10 желтоқсан.

Дауыс беруді қорытындылау уақыты: 16 сағат 00 минут.

Серіктестіктің Бақылау кеңесінің (бұдан әрі – Кеңес) сырттай отырысын өткізуге «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 57-бабына және Серіктестік Жарғысының 34-тармағына сәйкес, Серіктестіктің 2024 жылғы 25 қарашадағы № 01-01-06/586 хаты бастамашылық етті.

Дауыс беруге арналған бюллетеньдермен сырттай дауыс беруді өткізу туралы хабарламалар (Серіктестіктің 2024 жылғы 29 қарашадағы №01-01-06/600, №01-01-06/601, №01-01-06/602 хаттары) Кеңестің барлық мүшелеріне жіберілді.

Белгіленген мерзімде Кеңестің 3 мүшесінің 3 (үшеуі) өз қолдарымен толтырылған дауыс беру бюллетеньдерін ұсынды: Шуленбаев Қуандық Ислямович (төраға), Тлеубергенов Олжас Жаилқанұлы және Ибраимов Ғалымжан Уалханұлы.

Кеңестің шешім қабылдауы үшін кворум бар.

Күн тәртібі:

6. Мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдарда корпоративтік басқарудың жаңа үлгілік кодексін ескере отырып, Серіктестіктің пысықталған корпоративтік басқару кодексін жаңа редакцияда бекіту.

Күн тәртібіндегі алтыншы мәселесі «Мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдарда корпоративтік басқарудың жаңа үлгілік кодексін ескере отырып, Серіктестіктің пысықталған корпоративтік басқару кодексін жаңа редакцияда бекіту».

Күн тәртібіндегі алтыншы мәселе бойынша дауыс беруге қойылған ұсыныстар:

1) Ұлттық әл-ауқат қорын қоспағанда, мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдардағы корпоративтік басқарудың үлгілік кодекстің 2024 жылғы 23 сәуірдегі жаңа редакциясын ескере отырып, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі жаңа редакцияда бекітілсін;

2) «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің атқарушы органы Бақылау кеңесінің осы шешімін іске асыру жөнінде шаралар қабылдасын.

Дауыс беру:

1. Шуленбаев Қ.И. - ИЯ.
2. Тлеубергенов О.Ж. – ҚАЛЫС ҚАЛҒАН.
3. Ибраимов Ғ.У. - ИЯ.

Барлығы:

ИЯ – 2, ҚАРСЫ – 0, ҚАЛЫС ҚАЛҒАН – 1. Кеңес мүшесі О.Ж. Тлеубергеновтың негіздемесі қоса беріледі.

Кеңес мүшесі О.Ж. Тлеубергеновтың күн тәртібіндегі алтыншы мәселесі бойынша негіздемесі:

"Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, КБК жобасында Бас директордың қызметін бағалау тәртібі мен бір жылдағы жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы төлеу шарттарын қарастыру қажет".

Ескертулерді ескере отырып, алтыншы мәселе бойынша Кеңес дауыстардың көпшілігімен мынадай шешім қабылдады:

1. Осы шешімнің 1-қосымшасына сәйкес, Ұлттық әл-ауқат қорын қоспағанда, мемлекет бақылайтын акционерлік қоғамдардағы корпоративтік басқарудың үлгілік кодекстің 2024 жылғы 23 сәуірдегі жаңа редакциясын және ұсынылған іс-шараны ескере отырып, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі жаңа редакцияда бекітілсін;

2. «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің атқарушы органы Бақылау кеңесінің осы шешімін іске асыру жөнінде шаралар қабылдасын.

Кеңестің хатшысы



Әлиева Б.К.

Товарищество с ограниченной ответственностью
«Институт космической техники и технологий»

На № 01-01-06/601 от 29.11.2024 г.

Рассмотрев материалы по вопросам повестки дня заочного заседания Наблюдательного совета товарищества с ограниченной ответственностью «Институт космической техники и технологий» (далее – Товарищество), сообщаю, что по вопросам повестки дня № 1-4, 7 голосую «За».

По вопросу № 5 «Утверждение Плана работы Наблюдательного совета Товарищества на 2025 год» (далее – проект Плана)».

Исходя из норм Типового Кодекса корпоративного управления, а также сложившейся практики в организациях с государственным участием, Товариществу необходимо предусмотреть регламент разработки ключевых показателей деятельности (далее – КПД) с пороговыми, целевыми и фактическими значениями исполнительного органа Товарищества, где определяется степень достижения целевых планок по КПД, отражаются формулы расчетов каждого ключевого показателя карты КПД, характеризуется ожидаемый уровень от результата деятельности, установлены пороговые и целевые значения, отражен мониторинг результативности и т.д.

В связи с чем, в проекте Плана необходимо предусмотреть мероприятия по утверждению карты КПД Генерального директора Товарищества на 2025 год, а также отчета об исполнении карты КПД Генерального директора.

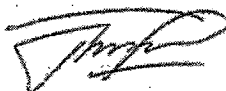
Учитывая это, от голосования «Воздерживаюсь».

По вопросу № 6 «Утверждение доработанного Кодекса корпоративного управления Товарищества в новой редакции, с учетом нового Типового кодекса корпоративного управления в контролируемых государством акционерных обществах» (далее – проект ККУ)».

Учитывая вышеизложенное, в проекте ККУ необходимо предусмотреть порядок оценки деятельности и условия выплаты вознаграждения Генерального директора по итогам работы за год.

Учитывая это, от голосования «Воздерживаюсь».

Член Наблюдательного совета



О. Тлеуберенов

du

«Ғарыштық техника және технологиялар институты» ЖШС
Бақылау кеңесінің шешімімен
2024 жылғы «23» сәуірдегі
№2 хаттамасымен,
«Ғарыштық техника және технологиялар институты» ЖШС
Бақылау кеңесінің шешімімен,
2024 жылғы «10» желтоқсандағы
№8 хаттамасымен
жаңа редакцияда,
«Бекітілген»

**«Ғарыштық техника және технологиялар институты»
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
Корпоративтік басқару кодексі**

1-тарау. Жалпы ережелер

1. «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің (бұдан әрі – Институт, Серіктестік) Жарғысына, Институтта және басқа мүдделі тараптармен корпоративтік басқару қағидастары мен ережелерін белгілейді.

2. Кодекс Институтта корпоративтік басқаруды жетілдіруге және жүйелеуге, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, Институттың тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға дайындығын растауға бағытталған.

3. Кодекс Институт ішінде және нарықтың басқа қатысушыларымен қарым-қатынаста іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін, Институт өз қызметі барысында ұстанатын ережелер мен ұсыныстардың жиынтығы болып табылады.

4. Институт осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған қосымша ішкі құжаттарды әзірлеуге және қабылдауға құқылы.

5. Осы Кодексте тиісті анықтамалары бар мынадай терминдер қолданылады:

1) жоғары орган - Институттың Жалғыз қатысушысы ретінде Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің Аэроғарыш комитеті;

2) басқарушы орган - Мемлекеттік мүлік жөніндегі уәкілетті органның келісімі бойынша Жалғыз қатысушының шешімімен қалыптасатын және Серіктестіктің қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Институттың Бақылау кеңесі;

3) атқарушы орган - Институт Директоры;

4) Институт органдары - Жалғыз қатысушы, Бақылау кеңесі, Институт Директоры;

5) Институттың Бақылау кеңесінің хатшысы - Институттың Бақылау кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, Бақылау кеңесі тағайындаған және Институттың Бақылау кеңесіне есеп беретін, ал әкімшілік мәселелер бойынша Институттың атқарушы органына есеп беретін Институт қызметкері;

6) корпоративтік басқару - Институттың қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Институттың Жалғыз қатысушы мен тиімді рентабельді қызметінің мүдделері үшін Институт органдары арасындағы қатынастарды қамтитын процестер жиынтығы. Корпоративтік басқару, сонымен қатар, Институттың құрылымын анықтайды, оның көмегімен мақсаттары, осы мақсаттарға жету жолдары, сонымен қатар, қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау белгіленеді;

7) корпоративтік оқиғалар - "Бағалы қағаздар нарығы туралы" Заңның 102-бабында айқындалған эмитент инвесторларының бағалы қағаздарын ұстаушыларының мүдделерін қозғайтын, эмитент қызметіне елеулі ықпал ететін оқиғалар;

8) корпоративтік қақтығыс - Институттың Жалғыз қатысушысы мен органдары; Бақылау кеңесі және атқарушы органның мүшелері, ревизиялық комиссиясының мүшелері (ревизор), Бақылау кеңесінің хатшысы арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

9) серіктестер - бірлескен жобалардағы жеткізушілер мен мердігерлер;

10) даму жоспары - жарғылық капиталға қатысу үлесі мемлекетке тиесілі Институттың қызметінің негізгі бағыттары мен қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін бес жылдық кезеңге айқындайтын құжат;

11) ғарыш саласын дамыту тұжырымдамасы - Институттың даму жоспары үшін қызметтің мақсаттарын, міндеттерін және түйінді көрсеткіштерін айқындайтын мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаты;

12) тиімділіктің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ТТК) – Институт қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін Институт қызметінің, Институттың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. ТТК-тің, оның ішінде Институттың даму жоспарының және/немесе іс-шаралар жоспарының құрамында Институт үшін бекітілетін немесе Институттың әрбір қызметкері үшін саралап бекітілетін және олардың жоспарланған және

есепті кезендердегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін жылдар бойынша бөлінетін сандық мәні болады;

13) мүдделі тараптар – заңнамаға, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама түрде (тікелей емес) Институт қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты әрекеттеріне ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жеке немесе заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар тобы; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері – Жалғыз қатысушы, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, облигация ұстаушылар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар және Институт қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің тұрғындары.

14) орнықты даму – бұл Институт өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға әсерін және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып, шешімдер қабылдайтын даму. Орнықты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек.

6. Қызметті жүзеге асыру кезінде, Институт мыналарды қамтамасыз етеді:

1) Институтты заңдылық қағидатын және тиісті жауапкершілік деңгейін сақтай отырып, өкілеттіктерді, есептілік пен тиімділікті ажырата отырып басқару;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі;

3) мүдделер қақтығысын болдырмау.

7. Институттың осы Кодекстің орындалуын бақылауды Институттың Бақылау кеңесі жүзеге асырады. Бақылау кеңесінің хатшысы осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша мониторинг жүргізеді және Институттың Бақылау кеңесі мен атқарушы органға консультация береді, сонымен қатар, жыл сайынғы оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп қалыптастырады.

2-тарау. Корпоративтік басқару қағидаттары

8. Институт корпоративтік басқаруды Институт қызметінің тиімділігін арттыру, оның беделін нығайту және оған капитал тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Институттың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында өкілеттіктер мен жауапкершіліктерді бөлуді қарастырады.

9. Институттың корпоративтік басқаруы әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделген. Корпоративтік басқару құрылымы Институт қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделеді және Институттың табысты қызметіне, оның ішінде оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты қолдауға ықпал етеді.

10. Осы Кодекстің негізін қалайтын қағидаттар:

1) өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты;

duf

- 2) Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) тиімді басқару қағидаты;
- 4) орнықты даму қағидаты;
- 5) Институттың қызметі туралы ақпаратты жариялаудың ашықтығы мен тәуелсіздігінің қағидаты;
- 6) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау қағидаты;
- 7) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын әділ реттеу қағидаты.

11. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Институт қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, қаржы кеңесшілерінен және рейтингтік агенттіктерден ұсыныстар алу үшін тиімді тәсілді құруға ықпал етеді.

3-тарау. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты

12. Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің және Институт Директорының құқықтары, міндеттері мен құзыреті Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Жарғыға сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі.

13. Мемлекеттік орган Институттың Жалғыз қатысушысы ретіндегі өз өкілеттіктерін және Институттың да, Жалғыз қатысушының да мүдделеріне ықпал етпейтін мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктердің аражігін ажыратады. Мемлекеттік орган тиісті саланың дамуын ынталандыруды ескере отырып, Институттың ұзақ мерзімді бағасын (құндылығын) арттыру мақсатында Институт қатысушының функцияларын жүзеге асырады.

14. Институт өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Жарғыда айқындалатын өзінің негізгі (бейінді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

15. Мемлекеттік орган Институттың Жалғыз қатысушысы ретінде Институтты басқаруға Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Институт Жарғысында көзделген Жалғыз қатысушының өкілеттігін іске асыру және Институттың Бақылау кеңесінде өкілі арқылы қатысады.

16. Институт пен мүдделі тұлғалардың, сондай-ақ нарыққа қатысушылардың арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде коммерциялық негізде және институттың негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, нарықта әділ бәсекелестікті қолдау мақсатында жүзеге асырылады.

17. Институт Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жалпы заңдарды, салық нормалары мен қағидаларын қолданудан босатылмайды.

duf

18. Институт Тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде қолданылатын рәсімдер конкурсты қолдауға кемсітушілікке жол бермеуге, ашықтықты қамтамасыз етуге негізделеді және "Мемлекеттік сатып алу туралы" және "Квазимемлекеттік сектордың жекелеген субъектілерін сатып алу туралы" Қазақстан Республикасы заңдарының талаптары ескеріле отырып жүргізіледі.

19. Мемлекеттік орган мен Институт арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Бақылау кеңесі және/немесе Институт Директоры арқылы жүзеге асырылады. Институттың Бақылау кеңесінің рөлі мен функциялары белгіленеді және Институттың Бақылау кеңесі туралы ережеде бекітіледі.

20. Институт, сонымен қатар, Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Институт Жарғысына сәйкес, Институт қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты Жалғыз қатысушыға және Бақылау кеңесіне жариялайды және барлық мүдделі тұлғаларға қызметінің айқындылығын қамтамасыз етеді.

21. Корпоративтік басқару жүйесі келесі тараптардың арасындағы қатынастарды қарастырады:

- 1) Жалғыз қатысушы;
- 2) Бақылау кеңесі;
- 3) Директор;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Институт Жарғысына сәйкес айқындалатын өзге де органдар.

Институтта органдар туралы бекітілген ережелер, сонымен қатар, ішкі нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес тиісті лауазымдарға арналған лауазымдық нұсқаулықтар болуы қажет.

Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

22. Орнықты дамуды қамтамасыз ету мақсатында, Институтта бірыңғай есепке алу саясаты, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттар қалыптастырылады және бекітіледі, оларды әзірлеу және бекіту тәртібі Институттың Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттарымен белгіленеді.

23. Институттың негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі - Даму жоспарында көрініс табатын Институттың ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуын қамтамасыз ету. Барлық қабылданған шешімдер мен әрекеттер Даму жоспарына сәйкес болуы керек.

Институт пен оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі ТТК жүйесі болып табылады. Жалғыз қатысушы Бақылау кеңесіндегі өкілдері арқылы (немесе жазбаша хабарлама арқылы) стратегиялық бағыттарды және жыл сайынғы ТТК көрсеткіштері бойынша өз үміттерін хабарлайды.

"Мемлекеттік мүлік туралы" Қазақстан Республикасының заңына сәйкес, ТТК көрсеткіштеріне қол жеткізу мақсатында, Институт Даму жоспарын әзірлейді.

Институттың Даму жоспарын Бақылау кеңесі бекітеді.

duf

4-тарау. Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

24. Институттағы корпоративтік басқару Жалғыз қатысушының құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу қағидатына негізделген және Институттың тиімді қызметіне, соның ішінде Институттың ұзақ мерзімді құнының өсуіне, оның қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын сақтауға ықпал етеді.

25. Институт, белгіленген тәртіппен, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және Институт Жарғысына сәйкес, Жалғыз қатысушының құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етеді.

26. Институттың Жалғыз қатысушы мен органдары арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен, Бақылау кеңесі туралы ережемен және Институттың ішкі құжаттарымен реттеледі.

27. Жалғыз қатысушы белгілі бір кезеңдегі қызметтің қорытындысын шығару және Институт Жарғысына сәйкес өз құзыретіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін, Бақылау кеңесі мүшелері мен Директордың қатысуымен отырыстар өткізе алады.

5-тарау. Дивидендтік саясат

28. Жалғыз қатысушыға дивидендтерді төлеу шарттары мен тәртібіне қатысты ақпаратқа, сондай-ақ дивидендтерді төлеу кезінде Институттың қаржылық жағдайы туралы дұрыс ақпаратқа қол жеткізу қамтамасыз етіледі.

29. Дивидендтік саясат Бақылау кеңесі және/немесе Директор Жалғыз қатысушыға өткен қаржы жылындағы институттың таза кірісін бөлу туралы ұсыныстарды дайындау кезінде басшылыққа алатын қағидаттарды айқындайды. Дивидендтік саясат келесі принциптерге негізделген:

1) Жалғыз қатысушының мүдделері мен құқықтарын сақтау және қорғау, оның ішінде заңнамада көзделген дивидендтер Институтының кепілдендірілген төлемін қамтамасыз ету;

2) ұйымның ұзақ мерзімді құнын ұлғайту;

3) ұйымның қаржылық орнықтылығын, оның ішінде макроэкономикалық факторлардың әсерін ескере отырып қамтамасыз ету;

4) Институттың қаражаты есебінен іске асырылатын қызмет түрлері мен инвестициялық жобаларды қаржыландыруды қоса алғанда, ұйымның ұйымды одан әрі дамытуға бағытталған қызметті қаржыландырудағы қажеттіліктері арасындағы оңтайлы теңгерімді қамтамасыз ету, активтердің оңтайлы құрылымы сақталған жағдайда, Жалғыз қатысушының дивидендтер нысанында қаражатты қайтарудағы қажеттіліктері;

5) дивидендтердің мөлшерін айқындау тетігінің ашықтығын қамтамасыз ету;

Def

6) Жалғыз қатысушының қысқа мерзімді (кіріс алу) және ұзақ мерзімді (ұйымның дамуы) мүдделерінің теңгерімділігі;

7) ұйымның таза табысы өскен жағдайда дивидендтік төлемдердің ұлғаюын қамтамасыз ету;

8) ұйымның дивидендтерінің мөлшерін оның жетілу дәрежесіне және оның қаржылық тұрақтылығы мен өтімділігінің негізінде айқындалатын қаржы-экономикалық жай-күйіне қарай айқындауға сараланған тәсілді пайдалану;

9) Институт жасасқан шарттарда белгіленген міндеттемелерді сақтау.

30. Дивидендтік саясатта таза табысты бөлу және оның дивидендтер төлеуге жіберілетін бөлігін айқындау тәртібі, дивидендтер мөлшерін есептеу тәртібі, оларды сақтау кезінде жарияланатын шарттар, дивидендтерді төлеу тәртібі мен мерзімі де регламенттеледі.

31. Дивидендтік саясат дивидендтерді төлеуге бағытталған институттың таза пайдасының үлесін анықтау тәртібін белгілейді.

32. Дивидендтік саясатта Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы Заңнамасының және халықаралық қаржылық есептілік стандарттарының талаптарына сәйкес дайындалған ұйымның аудиттелген жылдық қаржылық есептілігінде көрсетілген таза кіріс сомасын негізге ала отырып, дивидендтер мөлшерін есептеу тәртібі көрсетіледі.

33. Тоқсанның не жарты жылдың қорытындылары бойынша дивидендтер төленген немесе өткен жылдардың бөлінбеген пайдасын бөлген жағдайда, сондай-ақ жекелеген жағдайларда дивидендтердің мөлшерін тиісті кезеңдер үшін таза табысты бөлу тәртібін бекіту туралы мәселені қарау кезінде ерекше тәртіппен Жалғыз қатысушы айқындайды.

34. Дивидендтер төлеу туралы шешім қабылдау үшін Бақылау кеңес Институттың өткен қаржы жылындағы таза табысын бөлу және бір жылдағы дивиденд мөлшері туралы ұсынысты Жалғыз қатысушының қарауына ұсынады.

35. Дивидендтер төлеу экономикалық негіздеме болған кезде және егер мұндай төлем ұзақ мерзімді перспективада институт қызметінің тұрақтылығының нашарлауына не Институттың төлем қабілетсіздігіне әкеп соқпаған жағдайда жүзеге асырылады.

36. Институт Жалғыз қатысушы мен инвесторларға ынтымақтастықтың, келісімдер мен серіктестіктің кез келген нысандары мен шарттары туралы ақпаратты ашады.

6-тарау. Институтты тиімді басқару қағидаты

37. Институт органдары:

- 1) Институттың жоғары органы - Жалғыз қатысушы;
- 2) басқарушы органы - Институттың Бақылау кеңесі;
- 3) Институттың атқарушы органы - Институт Директоры.

duf

38. Институт органдарының құзыреті, оларды сайлау (тағайындау) тәртібі, сонымен қатар, олардың шешімдер қабылдау тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Институттың Жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес айқындалады.

7-тарау. Тиімді Бақылау кеңесі

39. Бақылау кеңесі ұйымға стратегиялық басшылық жасауды және атқарушы органның қызметіне бақылауды қамтамасыз ететін Жалғыз қатысушыға есеп беретін басқарушы органы болып табылады.

40. Бақылау кеңесі Жалғыз қатысушының алдында өз қызметінің толық ашықтығын, сонымен қатар, осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

41. Бақылау кеңесі өз функцияларын Мемлекеттік мүлік туралы заңға, жауапкершілігі шектеулі серіктестік туралы, Институт Жарғысына, осы Кодекске, Бақылау кеңесінің ережесіне және Институттың өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

42. Бақылау кеңесі келесі мәселелерге ерекше назар аударады:

1) Даму жоспарын айқындау және өзектендіру;
2) Даму жоспарында белгіленетін ТТК көрсеткіштерін қою және бақылау;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау және негізгі тәуекелдерді сәйкестендіру;

4) Бақылау кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекіту және мониторингілеу;

5) Институттың жұмысын және тиісті тәуекелдерді анық көрсететін ақпаратты, оның ішінде қаржылық есептілікті ашып айту;

6) корпоративтік басқару және этика;

7) Институтта осы Кодекстің және Институттың Іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарының (Іскерлік этика кодексінің) ережелерін сақтау.

43. Бақылау кеңесінде Институт мүддесі үшін және барлығына әділ көзқарасты ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің тепе-теңдігі сақталады.

44. Бақылау кеңесі Жалғыз қатысушымен сайланатын кемінде 3 (үш) мүшенің құрамында бес жылдан аспайтын мерзімде құрылады. Серіктестіктің қызметкерлері Бақылау кеңесінің мүшелері бола алмайды.

45. Серіктестіктің Бақылау кеңесінің құрамына Жалғыз қатысушының өкілдері, Мемлекеттік мүлік жөніндегі уәкілетті органның өкілдері және тәуелсіз мүшелер кіреді.

duf

46. Бақылау кеңесінің төрағасы (бұдан әрі - Төраға) Бақылау кеңесінің мүшелерінен Бақылау кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен сайланады.

47. Бақылау кеңесінің мүшесі тәуелсіз деп танылады, егер ол:

1) осы Серіктестіктің үлестес тұлғасы болып табылмайды және ол Бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде Серіктестіктің үлестес тұлғасы ретінде болмаған;

2) мемлекеттік қызметші болып табылмайды;

3) Серіктестік органдарының отырыстарында Жалғыз қатысушының өкілі болып табылмайды және ол Бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде ол Жалғыз қатысушының өкілі ретінде болмаған;

4) аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде Серіктестіктің аудитіне қатыспайды және ол Бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған.

Қазақстан Республикасының заңнамасында, Серіктестіктің Жарғысында, ішкі құжаттарында, Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне, олардың өз міндеттерін атқаруы кезеңінде белгіленген тәртіппен Жалғыз қатысушының шешімі бойынша Бақылау кеңесі мүшелерінің функцияларын орындауға байланысты сыйақы төленуі және (немесе) шығыстары өтелуі мүмкін.

Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесінің сыйақы мөлшерін белгілеу кезінде, Бақылау кеңесінің құрамына осы адамның қатысуынан Серіктестік үшін күтілетін оң нәтиже, Серіктестік қызметінің ауқымы, Даму жоспарында айқындалатын ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттер, Серіктестік қызметінің оң қаржылық нәтижесі, Бақылау кеңесі қарайтын мәселелердің күрделілігі назарға алынады.

Сыйақы мен шығыстардың өтемақысын төлеу шарттары мен мөлшері Бақылау кеңесінің төрағасы қол қоятын Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесімен тиісті келісімде көрсетіледі.

48. Бақылау кеңесі мүшесінің өкілеттігі мерзімінен бұрын тоқтатылған және Бақылау кеңесінің жаңа мүшесі сайланған жағдайда, соңғысының жалпы Бақылау кеңесінің өкілеттік мерзімінің өтуімен бір мезгілде аяқталады.

49. Бақылау кеңесі мүшелерінің өкілеттік мерзімі Жалғыз қатысушы Бақылау кеңесінің жаңа құрамын сайлау жөнінде шешім қабылдаған кезде аяқталады.

50. Бақылау кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде келесі жағдайлар назарға алынады:

1) басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;

2) Бақылау кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;

3) жұмыс өтілі;

4) халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда, білімі,

мамандығы;

5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы (салалар активтер портфеліне байланысты өзгеруі мүмкін);

Handwritten signature

- 6) іскерлік бедел;
- 7) тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы.

51. Бақылау кеңесінің төрағасы:

- 1) Бақылау кеңесінің жұмысына басшылық жасайды, Бақылау кеңесінің отырыстарын өткізуді ұйымдастырады, оларға төрағалық етеді, оның отырыстарын жүргізеді, отырыстардың хаттамаларына қол қояды;
- 2) Жалғыз қатысушымен тиімді байланысты қамтамасыз етеді, сонымен қатар, Жалғыз қатысушының көзқарасын тұтастай Бақылау кеңесіне жеткізуді қамтамасыз етеді;
- 3) Бақылау кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз етеді;
- 4) Бақылау кеңесінің тапсырмасы бойынша Серіктестік атынан Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелерімен шарттарға қол қояды;
- 5) Бақылау кеңесінің отырыстарын жоспарлайды және Бақылау кеңесі отырысының күн тәртібін қалыптастырады;
- 6) Бақылау кеңесінің стратегиялық мәселелерді қарауға және Бақылау кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға назар аударуын қамтамасыз етеді;
- 7) талқылауға жеткілікті уақыт бөлу, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы Бақылау кеңесінің отырыстарын өткізудің барынша нәтижелілігін қамтамасыз етеді;
- 8) Бақылау кеңесі мен Жалғыз қатысушының қабылдаған шешімдерінің тиісінше орындалуына бақылау мен қадағалауды қамтамасыз етеді;
- 9) жанжалдар туындаған кезде оларды шешу және ұйымның қызметіне теріс әсерді барынша азайту жөнінде шаралар қабылдайды және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда Жалғыз қатысушыны уақтылы хабардар етеді;
- 10) Бақылау кеңесінің мүшесі өз міндеттерін тиісінше орындамаған жағдайда, Бақылау кеңесінің тиісті мүшесінің өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтату туралы өтінішхатпен Жалғыз қатысушыға жүгінуге құқылы;
- 11) заңнамада және Жарғыда көзделген өзге де мәселелер бойынша шешімдер қабылдайды.

52. Бақылау кеңесінің төрағасы болмаған жағдайда, оның функцияларын Бақылау кеңесінің шешімі бойынша Бақылау кеңесі мүшелерінің бірі жүзеге асырады.

53. Мемлекеттік қызметшілер болып табылатын Бақылау кеңесінің мүшелеріне, сондай-ақ мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдарға сыйақы төленбейді.

8-тарау. Бақылау кеңесінің хатшысы

54. Бақылау кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және Бақылау кеңесінің, атқарушы органның мүшелері Жалғыз қатысушымен өзара іс-

duf

қимыл жасау мақсатында, Бақылау кеңесі Бақылау кеңесінің хатшысын тағайындайды.

55. Бақылау кеңесі Бақылау кеңесінің хатшысын тағайындау және оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтату туралы шешім қабылдайды, өкілеттік мерзімін, қызметінің функциялары мен тәртібін, лауазымдық жалақысының мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындайды.

56. Бақылау кеңесінің хатшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, Серіктестіктің Жарғысына, осы Ережеге және Серіктестіктің басқа да ішкі құжаттарына, сондай-ақ Серіктестіктің Жалғыз қатысушысы мен Бақылау кеңесінің шешімдеріне сәйкес Серіктестік органдарының арасындағы өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді.

57. Мүдделер қайшылығынын туындауын болдырмау үшін, Бақылау кеңесінің хатшысы өз қызметін Серіктестіктің Бақылау кеңесінің келісімімен ғана Серіктестіктегі басқа функцияларды орындаумен ұштастыруға құқылы.

58. Бақылау кеңесінің хатшысы өз қызметінде Серіктестіктің Бақылау кеңесінің төрағасы өкілдік ететін Бақылау кеңесіне, ал әкімшілік мәселелер бойынша Серіктестіктің атқарушы органына есеп береді және тікелей бағынады.

59. Бақылау кеңесінің хатшысы мәселелерді Бақылау кеңесінің қарауына шығаруды, сондай-ақ Серіктестіктің Бақылау кеңесінің отырыстарын дайындауды және өткізуді қамтамасыз етеді, Бақылау кеңесінің отырысына материалдарды қалыптастыруды қамтамасыз етеді, оларға қолжеткізуді қамтамасыз етуге бақылау жүргізеді.

60. Бақылау кеңесінің хатшысы өз қызметін жүзеге асыру үшін Серіктестіктің барлық құрылымдық бөлімшелерімен және оның лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимыл жасайды.

Жаңа міндеттерді жүктеу осы Кодексте және Институттың ішкі құжаттарында сипатталған, орындалатын функциялардың сапасына теріс әсер келтірмеуі қажет. Жаңа функциялар басқа құрылымдық бөлімшелер мен лауазымды тұлғалардың функцияларын қайталамауы тиіс.

Бақылау кеңесі хатшысының құзыреті мен қызметі Институттың ішкі құжаттарымен айқындалады.

9-тарау. Ревизиялық комиссия (Ревизор)

61. Ревизиялық комиссиясы (ревизоры) Жалғыз қатысушының шешімі негізінде Серіктестіктің қаржы-шаруашылық және өзге де қызметін бақылауды жүзеге асырады.

62. Ревизиялық комиссиясы (ревизоры) Серіктестіктің Жалғыз қатысушысына есеп береді және оның шешімдерінің орындалуын ұйымдастырады.

63. Серіктестіктің Ревизиялық комиссиясы немесе ревизоры Серіктестік Жарғысында көрсетілген, бес жылдан аспайтын мерзімге Серіктестіктің Жалғыз қатысушысының шешімімен сайланады және тағайындалады.

64. Ревизиялық комиссиясы, егер Серіктестік Жарғысында оның мүшелерінің неғұрлым көп саны көзделмесе, бес адамнан аспайтын құрамда құрылады. Ревизиялық комиссиясының функцияларын орындау ревизор ретінде Серіктестік қатысушыларының өкіліне жүктелуі мүмкін.

65. Ревизиялық комиссиясының мүшелері (ревизор) бір мезгілде Серіктестіктің атқарушы органының мүшесі бола алмайды.

66. Ревизиялық комиссиясына (ревизорға) қойылатын біліктілік талаптары:

1) кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және қосымша арнайы даярлық, аудиторлық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл;

2) кәсіби бухгалтер сертификаттарының, САР сертификатының, аудитор сертификатының, АССА Dіріfr сертификатының болуы;

3) тиісті бағыт бойынша жалпы жұмыс өтілі (бухгалтер және/немесе аудитор) 10 жылдан асу;

4) ҚР Бюджет кодексін, ҚР Салық кодексін білу.

67. Ревизиялық комиссиясына (ревизорға) тағайындалған, сондай-ақ Серіктестіктің қызметкерлері болып табылатын тұлғалар Серіктестіктің Жалғыз қатысушымен жұмыстан босату туралы мәселені келіскеннен кейін ғана Серіктестік басшылығының бастамасы бойынша жұмыстан босатылуы мүмкін.

68. Ревизиялық комиссиясының (ревизордың) өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға Серіктестік директорының Серіктестіктің Жалғыз қатысушысына жолдауы негіз болып табылады. Серіктестіктің Ревизиялық комиссиясының (ревизорының) өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату Жалғыз қатысушының айрықша құзыретіне жатады.

69. Жүктелген міндеттерді тиісінше орындау Ревизиялық комиссиясы (ревизор) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және институт Жарғысына сәйкес әзірленген Институттың ревизиялық комиссиясы (ревизоры) туралы Ережеге тіркелген.

70. Ереже Ревизиялық комиссиясының (ревизоры) құру тәртібі мен құрамын, оның құзыретін, құқықтарын, өкілеттіктері мен міндеттерін, сондай-ақ Ревизиялық комиссиясының жауапкершілігін және оның жұмысын ұйымдастыруды айқындайды.

71. Ревизиялық комиссиясының (Ревизордың) жұмысы және оның қызметін қаржыландыру және қамтамасыз ету үшін сыйақы мәселелері Жалғыз қатысушының шешімімен көзделеді.

Ревизиялық комиссиясының мүшелерінің (ревизорының) лауазымдық жалақысының мөлшері Серіктестіктің атқарушы органының ұсынымы бойынша Серіктестіктің Жалғыз қатысушысының шешімімен айқындалады. Ревизиялық комиссиясының мүшелерінің (ревизорының) жалақысын есептеу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

72. Институттың ағымдағы қызметіне басшылықты атқарушы орган жүзеге асырады.

Институттың атқарушы органы жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, адал іскерлік беделге ие және этикалық стандарттарды ұстанады.

Атқарушы органның ұйымдастырушылық қабілеті бар, сонымен қатар, Жалғыз қатысушымен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және олармен диалогты, Бақылау кеңесін, қызметкерлерді және басқа да мүдделі тараптарды конструктивті түрде құрады.

73. Атқарушы орган Бақылау кеңесінің басшылығымен Институттың Даму жоспарын әзірлейді.

Атқарушы орган қамтамасыз етеді:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының, Институттың Жарғысы мен ішкі құжаттарының нормаларына, Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыру;

2) тәуекелдерді дұрыс басқару және ішкі бақылау;

3) Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлу;

4) Институт қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;

5) Институт қызметкерлерінің қызығушылығы мен адалдығы атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

74. Атқарушы орган Институттың оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

Ұйымдастырушылық құрылым мыналарға бағытталған:

1) Шешім қабылдау тиімділігі;

2) Институттың өнімділігін арттыру;

3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;

4) ұйымдастырушылық икемділік.

Институттың бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Институт қызметкерлерін мансаптық ілгерілету, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттерін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Институтта кадр резерві қызметкерлерінің пулы қалыптасады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде бағалаудан өтеді.

Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады:

- бәсекелестікті арттыруға және кәсіпқойлық пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық пен шектеулердің болмауы;

- кадрларды бейтарап таңдау және протекционизмнің, патронаттық қабылдау жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық, туыстық қатынастар және жеке Достық қағидаты бойынша);

- құқықтық регламенттеу, оның ішінде шешім шығару кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, кандидаттарды бағалау қағидаттары мен өлшемшарттарын бекіту мәселелерінде.

11-тарау. Институт директорын бағалау және марапаттау

75. Институт директорын Институттың Бақылау кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемшарты алға қойылған ынталандырушы ТТК көрсеткіштеріне қол жеткізу болып табылады.

Институт директорын ынталандырушы ТТК көрсеткіштерін Бақылау кеңесі бекітеді.

76. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

12-тарау. Орнықты даму қағидаты

77. Институт экономика, экология және қоғамға өзінің әсер етуінің маңыздылығын түсінеді, ұзақ мерзімді құнының өсуіне ұмтылады, мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Институттың орнықты дамуына ықпал ететін болады.

78. Орнықты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келуі тиіс. Институт өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын тигізеді немесе сезінеді. Мүдделі тараптар Институт қызметіне оң және теріс әсер етуі мүмкін, атап айтқанда, Институт құнының өсуі, орнықты даму, бедел мен имидж, тәуекелдерді жасау немесе азайтуы. Институт мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән беруі керек.

79. Институт мүдделі тараптармен диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты орнату бойынша шаралар қабылдайды. Мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара әрекеттесу кезінде, Институт мүдделі тараптарды анықтау және өзара әрекеттесу үшін халықаралық және ұлттық стандарттарды пайдаланады.

80. Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

Мүдделі тараптар	Үлес, ықпал	Күту, қызығушылық
Инвесторлар, оның ішінде қатысушылар, екінші деңгейлі банктер	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтерді, негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу
Қызметкерлер,	Адами ресурстар,	Жоғары жалақы, жақсы

duf

лауазымды тұлғалар	адалдық	еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіптік одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қақтығыстарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның өнімін (тауарлары мен қызметтерін) сатып алу арқылы қаржылық ресурстар	Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен қызметтерді қолайлы бағамен алу
Жеткізушілер	Құнды құру үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілетті сатып алушы
Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар	Қызметті жүзеге асыру орындарындағы қолдау; жергілікті биліктің адалдығы мен қолдауы; қолайлы көзқарас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент	Мемлекеттік реттеу	Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу

81. Институт тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсерді, әртүрлі (әртүрлі бейіндегі) перспективаларды ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

82. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері халықаралық және ұлттық стандарттарда белгіленеді.

Өзара әрекеттесу деңгейі	Өзара әрекеттесу әдістері
Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар Институттың сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; жария кездесулер; семинарлар; байланыс құралдары арқылы кері

	байланыс беру; консультативтік кеңестер
Келіссөздер	Ұжымдық келіссөздер негізінде әлеуметтік әріптестік қағидаттары
Қатысу: екі жақты немесе көпжақты өзара әрекеттесу; барлық тараптардың тәжірибесі мен білімін арттыру; мүдделі тараптар мен ұйымдар дербес әрекет етеді	Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қол жеткізу процесі; бірлескен шешім қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланыс беру схемалары
Ынтымақтастық: екіжақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді бірлесіп қалыптастыру, шешімдер мен шаралар қабылдау	Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; серіктестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары
Өкілеттік беру: мүдделі Тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады	Мүдделі тараптармен өзара іс - қимыл мәселелерін интеграциялау- Институттың басқаруы мен операциялық қызметіне

83. Институт ұзақ мерзімді кезеңдегі орнықты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының келісімділігін қамтамасыз етеді, оған Жалғыз қатысушы үшін ұзақ мерзімді құнының өсуі кіреді. Институттағы орнықты даму үш құрамдас бөліктен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық құрамдас бөлігі Институттың қызметін ұзақ мерзімді құнының өсуіне, Жалғыз қатысушы мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық құрамдас бөлігі биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материал үнемдейтін технологияларды қолдануды, экологиялық қолайлы өнім құруды, қалдықтарды барынша азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етеді.

Әлеуметтік құрамдас бөлігі әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, оған басқалармен қатар, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, жұмыскерлердің құқықтарын әділ марапаттау және құрметтеу, персоналдың жеке дамуы, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарымен қамту, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізуді қамтиды.

Институтқа осы үш аспект бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізу ұсынылады, сонымен қатар, өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін келтірмеуге немесе азайтуға тырысады.

Ұзақ мерзімді кезеңде орнықты даму мақсатында, Институтқа мынадай категориялар мен аспектілерді ескеру ұсынылады:

Категория	Аспекттері
Экономикалық	Экономикалық тиімділік; нарықтарда болу; жанама экономикалық әсерлер; сатып алу практикасы
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоәртүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестігі; көлік; жалпы ақпарат; экологиялық мәселелер бойынша шағымдарды беру механизмдері
Әлеуметтік	<p>Еңбек қатынастары мен лайықты еңбек жұмыспен қамту, жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік, оқыту мен білім беру, қызметкерлер мен басшылықтың қарым-қатынасы, әртүрлі пен тең мүмкіндіктер, әйелдер мен ерлер үшін бірдей сыйақы, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктері</p> <p>Адам құқықтары, оның ішінде:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кемсітушілікке, балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті қолдануға жол бермеу; - қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігі; - қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесі; - жергілікті және шағын халықтардың құқықтарын қамтамасыз ету, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктері <p>Жергілікті қоғамдастықтың пікірін есепке алу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, мемлекеттік саясат, адал бәсекелестік қағидаларын сақтау, заңнама нормаларының талаптарына сәйкестік, өнім берушілердің (жеткізушілердің) Институтқа әсерін бағалау, Институтқа әсер етуге шағым беру тетіктері</p> <p>Өнім үшін жауапкершілікке тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігі, маркетингтік коммуникациялар, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылық кіреді</p>

84. Орнықты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есептілік, айқындылық, әдепті мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке мысал болып табылады.

Қағидаттар бойынша мыналарды түсіну керек:

1) ашықтық – Институт кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа ашық; Институт өзара мүдделерді есепке алуға, Институт пен мүдделі тараптар

Def

арасындағы құқықтар мен теңгерімін сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға ұмтылады;

2) есептілік – Институт экономикаға, қоршаған ортаға және Институттың өзіне әсер еткені үшін өзінің есеп беретінін мойындайды; Институт ұзақ мерзімді кезеңде Институттың ұзақ мерзімді құны мен орнықты дамуының өсуі үшін Жалғыз қатысушы мен инвесторлар алдында өзінің жауапкершілігін мойындайды; Институт ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды дәйекті азайту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу арқылы өз қызметінің қоршаған ортаға және Институтқа теріс әсерін барынша азайтуға тырысады; Институт экологиялық менеджмент жүйесін енгізеді; Институт мемлекеттік бюджетке салықтар мен заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейді; Институт өзінің даму жоспары мен мүмкіндіктері шеңберінде жұмыс орындарын сақтайды және жаңа жұмыс орындармен қамтиды; Институт, өзінің даму жоспары шеңберінде және өзінің қаржылық мүмкіндіктер шегінде қызметін жүзеге асыратын жергілікті жердің дамуына жәрдемдесуге ұмтылады; Институт лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап қызметкерлерді аяқтай отырып, әр деңгейде ойластырылған және ақылға қонымды шешімдер қабылдайды және іс-әрекеттер жасайды; Институт ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтылады; Институт өнімдер, тауарлар мен қызметтер заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес және тиісті сапада болуына ұмтылады; Институт өз клиенттерін бағалайды;

3) айқындылық - Институттың шешімдері мен іс-әрекеттері мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Институт құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және ішкі нормативтік құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы жариялайды;

4) этикалық мінез-құлық - Институттың шешімдері мен іс-әрекеттерінің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адал ниеттілік мен әділеттілік сияқты құндылықтар сақталады;

5) құрмет - Институт мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейді, бұл заңнамадан, жасалған шарттардан немесе іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде жанама (тікелей емес) түрде туындайды;

6) заңдылық - Институттың шешімдері, іс-әрекеттері мен мінез-құлқы Қазақстан Республикасының заңнамасына және Институт органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау – Институт Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтайды және олардың сақталуына ықпал етеді, Институт балалар еңбегін пайдалануға үзілді – кесілді қабылдамайды және тыйым салады; Институт қызметкерлері - басты құндылық және негізгі ресурс, қызметтің нәтижелері мен инвесторлар үшін құрылатын құн олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігінің

duf

деңгейіне тікелей байланысты болады. Сондықтан, Институт еңбек нарығынан кәсіби кандидаттарды ашық және айқын негізде тартады және меритократия қағидаты негізінде өз қызметкерлерін дамытады; өз қызметкерлерінің қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз етеді; Институт жұмыс орындарының қауіпсіздігіне байланысты қауіптер мен тәуекелдерді үнемі бағалайды; Институт сауықтыру бағдарламаларын жүргізеді және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеді; ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін жасайды, корпоративтік мәдениетті дамытады;

8) Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – Институт барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылда оның кез келген көріністерінде Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік жариялайды. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан шығарылуға және жауапқа тартылуға жатады; Институттағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Институт сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуға ниетті;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Институттың беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы мен өзге де мүдделі тараптардың оларға деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүддесі олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер етпеуге тиіс;

10) жеке мысал – Институт қызметкерлерінің әрқайсысы күн сайын өз іс-әрекеттерінде, мінез-құлқында және шешім қабылдау кезінде орнықты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеді; басқарушылық ұстанымдарды атқаратын лауазымды адамдар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен орнықты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы тиіс.

85. Институтта тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі жұмыс істейді, ол келесі элементтерді қамтиды:

1) Қазақстан Республикасында Біріккен Ұлттар ұйымының Бақылау кеңесі, атқарушы орган және жұмыскерлер деңгейінде орнықты даму қағидаттарын ұстану және орнықты даму мақсаттарын ұстану;

2) Институттың лауазымды адамдарының орнықты даму сауалдарын ілгерілетуге тартылуы;

3) үш құрамдас бөлік бойынша ішкі және сыртқы ахуалды талдау (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер);

4) жеткізу тізбегін басқарудың тұрақтылығын қамтамасыз ету;

5) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау;

6) мүдделі тараптардың картасын құру/байланысты тұлғалардың тізілімін жүргізу;

Handwritten signature

7) мемлекетпен және институтпен өзара іс-қимыл бағыттары мен форматтарын айқындау;

8) орнықты даму саласындағы мақсаттар мен КПЭ айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

9) атқарушы орган мүшелерін және Институттың басқа да қызметкерлерін институт қызметіне орнықты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыру, оның ішінде сыйақының орнықты даму саласындағы нәтижелермен байланысы;

10) тұрақты дамуды тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды қоса алғанда, негізгі процестерге, инвестицияларға, есептілікке, операциялық қызметке, сондай-ақ даму жоспарына және шешім қабылдау процестеріне интеграциялау;

11) орнықты даму саласындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

12) орнықты даму саласындағы іс-шаралардың тұрақты мониторингі мен бағалануы, мақсаттар мен КПЭ-ге қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу

Бақылау кеңесі мен институт директоры орнықты даму саласындағы тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар жеке мінез-құлық және тиісті саясат пен стандарттарды сақтау арқылы тұрақты дамуға үлес қосады.

86. Институт орнықты даму саласындағы іс-шаралар жоспарларын әзірлейді:

1) үш негізгі сала бойынша ағымдағы жағдайды талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік. Бұл талдауды жүргізу кезінде ақпараттың дұрыстығы, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау. Тәуекелдер орнықты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ сабақтас бағыттарға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді тартуы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін институтқа әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жасалады;

3) мүдделі тараптарды айқындау және олардың қызметіне ықпалы;

4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, үш құрамдас бөлік бойынша ұйым қызметін жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, ресурстарды және орындау мерзімдерін айқындау;

5) нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу мақсаттарын, іс-шараларын іске асыруды тұрақты мониторингілеу және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйелі және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

9) жоспардың нәтижелілігін талдау және бағалау, қорытындылау және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

duf

Орнықты даму келесіге интеграцияланады (қосылады):

- 1) басқару жүйесі;
- 2) Даму жоспары;
- 3) тәуекелдерді басқару, жоспарлау (ұзақ мерзімді (даму жоспары), орта мерзімді (бес жылдық іс-шаралар жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді қоса алғанда, негізгі процестер, есеп беру, тәуекелдерді басқару, адами ресурстарды басқару, Инвестициялар, операциялық қызмет, сондай-ақ органдардан (Жалғыз қатысушы), Бақылау кеңесінің, атқарушы органнан бастап және қатардағы қызметкерлердің қатысуымен барлық деңгейлердегі шешім қабылдау процестерін аяқтайды.

87. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде орнықты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір құрылымдық бөлімшенің және барлық қызметкерлердің рөлдері, құзыреттері, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

Бақылау кеңесі орнықты дамуды енгізуге басшылық пен бақылауды жүзеге асырады.

88. Орнықты даму қағидаттарын енгізудің пайдасы мыналарды қамтиды:

1) инвестициялар тарту – әлемдік тәжірибеде инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде орнықты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

2) басқарушылық тиімділігін арттыру және тәуекелдерді барынша азайту – басқарушылық шешімдер қабылдау процесіне экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау шегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің орнықты дамуы үшін алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру - заманауи технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді құруға мүмкіндік береді;

4) беделді нығайту - корпоративтік имиджді жақсарту орнықты даму саласындағы қызметтің тікелей нәтижесі болып табылады, бұл брендтің құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскер әріптестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру - тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Институт қызметінің айналасында жағымды ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, Жалғыз қатысушы, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті тұрғындар, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіну және қолдау есебінен Институт бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

13-тарау. Институттың қызметі туралы ақпаратты жариялаудың ашықтығы мен тәуелсіздігінің қағидаты

Handwritten signature

89. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Институт Қазақстан Республикасының заңнамасында және Институттың ішкі нормативтік құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, қызмет туралы ақпаратты уақтылы және анық ашады.

90. Институтта ақпаратты ашу мен қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлерді, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

Институт Қазақстан Республикасының заңнамасына және институт Жарғысына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын, оның ішінде коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

91. Институттың Интернет-ресурсы құрылымдалған, навигацияға ыңғайлы және Институттың қызметін түсіну үшін мүдделі тараптарға қажетті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жекелеген тақырыптық бөлімдерінде орналастырылады.

Институтта мүдделі тараптарға ақпараттың жариялануына бақылауды жүзеге асыру қажет.

14-тарау. Тәуекелдерді басқару принципі

92. Институттың өзінің операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі жұмыс істейді және ол Бақылау кеңесі мен Институт Директоры келесіні қамтамасыз ету үшін құрған ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен іс-қимыл нормаларының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы болып табылады:

1) Институт құнының өсуі, табыстылық және олардың ілеспе тәуекелдері арасындағы оңтайлы теңгерімі;

2) қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және Институттың қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;

3) Институт активтерінің сақталуы және ресурстарының тиімді пайдаланылуы;

4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Институттың ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;

Handwritten signature

б) алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

93. Институттың Бақылау кеңесі операциялық және процестік деңгейлердегі тәуекелдерді басқаруды (ішкі бақылау, Кәсіптік қауіптерді (тәуекелдерді) басқару, экологиялық аспектілерді басқару, тамақ өнімдерінің қауіпсіздігі тәуекелдерін басқару, Институт қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету), жобалардың тәуекелдерін басқаруды (инвестициялық қызмет) қамтитын Институттың тәуекелдерді басқару саясатын бекітеді.

Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесінің қағидаттары мен тәсілдері Институттың ішкі нормативтік құжаттарында көзделеді, олар тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелеріне қатысушылардың мақсаттары мен міндеттерін, қағидаттары мен функцияларын, тәуекел-тәбетті айқындау тәртібін, тәуекелдерді анықтау және бағалау тәсілдерін, тәуекелдерге әрекет ету әдістерін, ұйымдық құрылымның, бақылау іс-шараларының жиынтығын көздейді және Институттың өз мақсаттарын қамтамасыз етуі және қызметті жүзеге асыру кезінде процестік тәуекелдерді барынша азайту үшін рәсімдер.

94. Институттың әрбір лауазымды тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарауды қамтамасыз етеді. Институт Директоры тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Директор:

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді қамтамасыз етеді;
- 2) тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың өзіне бекітілген қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру жолымен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің құрылуын және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;
- 3) ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мониторингін жүзеге асырады;
- 4) бизнестің сыртқы және ішкі ортасындағы өзгерістерді ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында, Институт директоры тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті төмендегі деңгейдегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшыларының/бизнес-процестер иелерінің арасында бөледі.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес, Институт қызметінің өздеріне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеуге, құжаттауға, енгізуге, мониторингтеуге және дамытуға жауапты болады.

Handwritten signature

95. Институттағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызметтің ауқымы мен ерекшелігіне байланысты) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты адамның болуын көздейді, оның міндеттеріне мыналар жатады:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингтеу және жетілдіру, тәуекелдерге әрекет ету жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқыту бойынша ұсыныстар беру;

4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарға әрекет ету және қайта бөлу жөнінде ұсыныстар әзірлеу;

5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;

6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;

96. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингтеу рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейді. Тәуекелдерді басқару процедуралары жаңа тәуекелдерге жылдам жауап беруді, оларды нақты анықтауды және тәуекел иелерін анықтауды қамтамасыз етеді.

Бәсекелестік немесе экономикалық ортада кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда, Институт тәуекелдер картасын жедел қайта бағалауға және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігіне кепілдік береді.

97. Институтта тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ашық қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ құжаттау және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілді.

15-тарау. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын әділ реттеу қағидаты

98. Бақылау кеңесінің мүшелері мен Институт Директоры, сондай-ақ Институт қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын қақтығыс болдырмай, Жалғыз қатысушы мен Институттың мүддесі үшін тиісті қамқорлық пен сақтықпен адал және ақылмен орындайды.

Корпоративтік қақтығыстар болған (туындаған) жағдайда, Жалғыз қатысушы Институт пен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздейді.

Handwritten signature

Бұл ретте Институттың лауазымды тұлғалары қақтығыстың болуы (туындауы) туралы Бақылау кеңесінің хатшысына уақтылы хабарлауы тиіс.

Корпоративтік қақтығыстың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай қақтығысты барынша толық және тез анықтауды және Институттың барлық органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіруді көздейді. Бақылау кеңесі хатшысының көмегімен корпоративтік қақтығысты Институттың Бақылау кеңесінің төрағасы қарастырады.

99. Корпоративтік қақтығыстарды барынша азайту үшін, Жалғыз қатысушы мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Бақылау кеңесі мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек. Бұл Бақылау кеңесі құрамындағы мемлекеттік органдар өкілдерінің санын шектеу кәсібилікті арттырып, мемлекеттік органдардың Институтты басқаруға шамадан тыс араласуын болдырмауға, сонымен қатар, Институттың Бақылау кеңесі қабылдаған шешімдер үшін мемлекеттің жауапкершілігін шектеуге мүмкіндік беретіндігіне байланысты.

100. Корпоративтік қақтығысты бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында, мүдделері қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік қақтығысты келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған кезде, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

101. Бақылау кеңесі Институттың Жарғысының 7-тарауының 26-тармағына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қақтығысты реттеуді жүзеге асырады.

102. Бұл жағдайда Бақылау кеңесінің хатшысына Бақылау кеңесінің корпоративтік қақтығыстың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету жөніндегі міндет және Жарғы мен Бақылау кеңесінің хатшысы туралы ереженің 3 тарауына сәйкес корпоративтік қақтығысты шешудегі делдалдың рөлі жүктеледі.

103. Директор Институт атынан Институттың Бақылау кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша шешім қабылдау, корпоративтік қақтығысты реттеуді жүзеге асырады, сонымен қатар, Институттың Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес корпоративтік қақтығысты реттеу бойынша жұмыс жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

104. Мүдделер қақтығысы Институт қызметкерінің жеке қызығушылығы оның лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Институттың беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы мен өзге де мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүддесі олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер етпеуі тиіс.

105. Институттың барлық қызметкерлеріне, өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), немесе басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайды жол бермеу үшін өзін-өзі ұстау ұсынылады,

106. Институтта мүдделер қақтығысын болдырмауға мүмкіндік беретін, Бақылау кеңестің өз міндеттерін объективті орындауына ықпал ететін Институттың Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттарында бекітілген іскерлік мінез-құлықтың, құндылықтар мен этиканың бірыңғай қағидаттары қолданылады.

Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Институттың Бақылау кеңесі бекітетін іскерлік этика кодексінде бекітіледі.

16-тарау. Қорытынды ережелер

107. Осы Кодекс бекітілген кезден бастап күшіне енеді.

108. Институт өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

109. Институт осы Кодексті заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық практикада корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып, Жалғыз қатысушының, Институттың және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, жетілдіретін болады.

110. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Институттың Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

111. Институт осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Институттың қосымша ішкі құжаттарын әзірлеп, қабылдай алады.